



dialog

2/2014

Полезная и интересная
информация от компании
Sievert Baustoffgruppe

kompekt
на русском языке





Гармонизация вместо стандартизации — плавный путь превращения размера в успех

Уважаемый читатель, группа производителей строительных материалов Sievert Baustoffgruppe в течение десятилетий успешно прокладывала свой путь в будущее и достигла такого размера, который часто не только у внешних наблюдателей ассоциируется с понятием «концерн». Несмотря на такое прогрессивное развитие, было бы неправильно выбирать размер компании Sievert Baustoffgruppe в качестве критерия, позволяющего судить о том, являемся ли мы «концерном» или средним семейным предприятием.

Ответ на данный вопрос кроется скорее в самосознании людей, работающих в подразделениях нашей компании. Тот, кто выбирает Sievert Baustoffgruppe, ценит краткие пути принятия решений, плоскую иерархию, высокую личную активность, ответственность, свободу действий и вместе с тем окружение, значительно отличающееся от классической структуры концерна.

Существенными столпами такой культуры предприятия являются децентрализованная структура и близость к нашим клиентам в регионах. Действовать локально — вот общий знаменатель нашей успешной работы в стране и за ее пределами. В соответствии с этим делать вывод о необходимости глобальных и стандартизированных структур только на основании размера нашего предприятия во многих случаях было бы

несправедливо по отношению к нашим прежним достоинствам. Кроме того, это риск, который не стоит недооценивать. Однако не менее рискованно пренебрегать более детальным рассмотрением сочетания принципов «Действовать локально» и «Мыслить глобально» и не использовать потенциальные шансы, предоставляемые размером нашей компании, для дальнейшего развития Sievert Baustoffgruppe. История уже не раз демонстрировала, какие преимущества дает межрегиональный и межнациональный обмен опытом. Однако для эффективного сочетания принципов «Действовать локально» и «Мыслить глобально» требуются выходящие за данные рамки инициативы, чтобы благодаря этому добиться измеримой экономической выгоды для Sievert Baustoffgruppe. Как новый представитель правления по техническим вопросам концерна Sievert Baustoffgruppe, я хотел бы поделиться моим опытом и знаниями, полученными за 25 лет работы в международных организациях, чтобы внести существенный вклад в это развитие. Для этого предлагаются следующие четыре проблемных поля:

- гармонизация и строгое управление производственными и логистическими процессами на заводах с целью еще более эффективной поддержки гибкости и динамики нашей сбытовой деятельности;
- прозрачность процессов в сфере НИОКР и более интенсивная концентрация на видах деятельности, создающих стоимость;
- подкрепление средне- и долгосрочных целей предприятия посредством согласованных между собой, специфических для той или иной производственной площадки стратегических планов;
- систематическое расширение методологической компетентности на среднем уровне управления в производственной сфере и в НИОКР для преодоления все более сложных задач.

Первые важные шаги на этом пути уже были сделаны в последние годы. Благодаря повторной сертификации нашей системы менеджмента качества по

стандарту DIN EN ISO 9001:2008 для подразделений сухих строительных смесей (quick-mix) и строительной химии (hahne) в конце 2014 года нам удалось преодолеть важный рубеж на данном пути. Кроме того, заключительным этапом масштабных подготовительных работ производственных площадок quick-mix в Германии стала первичная сертификация системы энергоменеджмента по стандарту DIN EN ISO 50001. Обе системы менеджмента — это хорошая предпосылка для реализации разнообразных инициатив в вышеназванных проблемных полях. В этом контексте также следует упомянуть переезд отдела НИОКР в новый технологический центр. Переезд стал поводом для анализа рабочих мест и рабочих процессов на базе методологии 5S. Все сотрудники отдела НИОКР прошли теоретический и практический курс обучения по данному элементу производственной системы Toyota. Таким образом, процесс повышения эффективности нашей научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности с целью постоянного улучшения уже запущен.

Отношение к проблеме как к отправной точке для улучшения и привлечение неиспользованного инновационного потенциала, несмотря на качественную продукцию, уже сегодня позволяют нам закрепить свою роль на рынке. Только путем гармонизации важных структур и процессов мы все же добиваемся эффективности и скорости в создании действенных и долговременных конкурентных преимуществ.

Я буду рад пройти этот путь вместе с Вами и поспособствовать успеху наших клиентов и вместе с тем успеху Sievert Baustoffgruppe.

Ваш
Ханс-Петер Осснер

ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ:
dialog является публикацией компании Sievert Baustoffgruppe
Mühlenschweg 6
49090 Osnabrück (Оснабрюк, Германия)
Телефон: + 49 (0) 5 41- 601 00
www.sievert-ag.de

Redaktion:
Ilse Meyer-Lemke
Rui Macedo
Gerhard Schulze
Sören Sonntag
Helmut Wilke

Редакционное воплощение и реализация:
DEWERBERE[®] Osnabrück



Премьер-министр Штефан Вайль (третий слева) беседует с Герхардом Шульце, главой китайского представительства компании Siefert Baustoffgruppe.

Хэфэй: высокие гости в юбилейный год

В 1984 году был заключен договор о дружбе между Нижней Саксонией и китайской провинцией Аньхой. По случаю 30-летнего юбилея в ноябре 2014 года экономическая делегация под руководством премьер-министра Нижней Саксонии Штефана Вайля посетила Китай. В программе также значилось посещение производственной площадки компании Siefert в г. Хэфэй.



Ханс-Вольф Зиверт, председатель наблюдательного совета Siefert AG (слева) и член правления Карстен Байер (справа) приветствуют премьер-министра Нижней Саксонии Штефана Вайля.

В своей приветственной речи 12 ноября 2014 года член правления Карстен Байер рассказал гостям о тесных связях группы компаний Siefert с Китаем и китайским рынком: «Компания Siefert Baustoffgruppe работает в Китае уже много десятилетий. Еще в 80-х годах двадцатого столетия наш офис в Пекине представлял интересы нижнесаксонской экономики и, прежде всего, оказывал поддержку германским предприятиям при выходе на китайский рынок.

В 1984 году профессор Зиверт сопровождал премьер-министра Эрнста Альбрехта во время его поездки в составе правительственной делега-

ции в Аньхой с целью согласования конкретных проектов сотрудничества с правительством провинции. Кстати, именно тогда был подписан договор о партнерстве между Нижней Саксонией и провинцией Аньхой, который до сих пор действует и активно реализуется. Группа компаний Siefert также была вовлечена в проект кооперации.

Благодаря продолжительным контактам с провинцией Аньхой в 2005 году группа компаний Siefert Baustoffgruppe была приглашена принять участие в инвестирующей программе индустриализации жилищного строительства в столице провинции Хэфэй. В условиях уже тогда казавшегося необъятным строительного рынка в Хэфэй наша группа компаний приняла решение о выходе на китайский рынок».

В Китае Карстен Байер также смог рассказать о самом крупном заказе в истории предприятия: до весны 2015 года компания quick-mix поставит в Хэфэй фасадную штукатурку для 55 высотных домов по 33 этажа каждый. Данный объем соответствует площади фасадов почти 6 000 одно-квартирных домов.

Тесная связь с компанией

Опрос сотрудников в 2014 году создает фундамент для усовершенствования группы компаний Siefert.

В сентябре более 1 400 сотрудников восьми национальностей получили приглашение оценить их непосредственное рабочее окружение и выявить возможности для улучшения. Цель исследования заключалась в последовательном усовершенствовании отдельных подразделений и сфер деятельности. Наконец, Институт экономики и организационных процессов (IWOP), который участвовал в организации опроса, опубликовал его результаты.



проф. д-р Карстен Мюллер

Первым радостным сигналом, свидетельствующим об одобрении опроса сотрудниками в нынешнем году, стало активное участие. Так, доля сотрудников, принявших участие в опросе (72 процента), существенно превышает результат опроса в 2007 году

(58 процентов), а также значение положительных отзывов в сопоставимых опросах (60 процентов). Для профессора доктора Карстена Мюллера, который вместе со своей командой курировал проведение опроса и обработку данных, это уже является хорошей предпосылкой для реализации скрытых целей: «Учитывая активное участие и хорошие результаты, мы можем исходить из того, что дальнейшее развитие концерна Siefert Baustoffgruppe имеет большое значение не только для руководства компании, но и для ее сотрудников».

Вместе с проектной группой компании Siefert Baustoffgruppe господин Мюллер и его команда выделили четыре тематические группы для опроса: работа, рамочные условия, взаимодействие и организация. Для конкретной формулировки и выбора вопросов к процессу разработки были привлечены члены производственного совета и руководящие кадры. Окончательный вариант анкеты включал 83 отдельных вопроса, разделенных на 16 модулей. Ответы предполагали согласие с утверждением в той или иной степени: причем значение 5 (абсолютно согласен) означало

высшую степень согласия, а значение 1 (не согласен) — низшую. Кроме того, в рамках опроса еще определялась и потребность в улучшении с оглядкой на отдельные модули, поскольку отрицательная оценка не всегда должна означать экстренную необходимость в действии или усовершенствовании.

«В результате получилась чрезвычайно развернутая картина общественного мнения, позволяющая судить о сильных сторонах, а также о возможностях усовершенствования в пределах группы компаний», — говорит Мюллер. По его мнению, наибольший интерес представляли области с максимальной и минимальной степенью согласия. В этом контексте он дал крайне положительную оценку связи с предприятием, а также одобрению опроса сотрудников. Так, модули «Связь» (4,02) и «Опрос сотрудников» (4,14) получили максимальные показатели согласия и даже превысили хорошие показатели за 2007 год. Для Мюллера это не нечто само собой разумеющееся: «Результаты показывают, что предприятие имеет большой потенциал в лице своих сотрудников».

С другой стороны, существуют проблемные поля, в частности, это касается информационного потока, инноваций, повышения квалификации, системы оплаты труда и возможностей для развития. «Здесь наметилась общая тенденция: „совершенствование“ — важная тема как на индивидуальном уровне, так и для организации в целом». Не менее интересным для Мюллера является анализ дальнейших результатов опроса:

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В целом, сотрудники довольны своей деятельностью (значение: 3,91). Кроме того, они получают удовольствие от своей работы (значение: 3,96) и могут эффективно применять свои знания и навыки в своем виде деятельности (значение: 4,04).

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Сотрудники довольны регулированием рабочего времени (значение: 3,68), поэтому и в данном случае сотрудники видят скорее незначительную потребность в улучшении. Кроме того, многим более-менее удается хорошо сочетать работу и семью (значение: 3,21). Зато «отключиться» после работы не так легко (значение: 2,97).

СОТРУДНИЧЕСТВО

В целом сотрудники довольны совместной работой с коллегами (значение: 3,79). Кроме того, они находят поддержку в случае возникновения проблем (значение: 3,79).

ВНУТРЕННЯЯ КОММУНИКАЦИЯ

Важная информация, необходимая для ежедневной работы, доступна для большинства сотрудников (значение: 3,35). Однако общий информационный поток внутри группы компаний мог быть и лучше (значение: 2,96), что выражается и в более ощутимой потребности в улучшении.

ИННОВАЦИИ

Сотрудники признаются, что, безусловно, они размышляют об инновациях (значение: 3,62), но им не хватает времени и ресурсов на последовательную реализацию своих идей (значение: 2,76).

РЫНОК И ПЕРСПЕКТИВЫ

По мнению сотрудников, клиенты довольны (значение: 3,67). Кроме того, сотрудники исходят из того, что отдельные подразделения и сферы деятельности утверждаются на рынке за счет текущих предложений (значение: 3,56). Репутация группы компаний в глазах общественности также оценивается как положительная (значение: 3,76).

СОТРУДНИКИ ЗА РУБЕЖОМ

Участие зарубежных сотрудников было сопоставимо с высоким уровнем активности в Германии. Кроме того, сотрудники за рубежом так же привязаны к группе компаний, как и их немецкие коллеги.

Результаты опроса есть. Каковы же дальнейшие действия? Цель опроса сотрудников заключается в общем улучшении сферы труда в группе компаний Sievert. Для этого на основании опроса сотрудников можно определить разные стимулы. «Результаты следует рассматривать как шанс», — добавляет Мюллер в этом месте. Более того, можно стимулировать культуру обучения

и обратной связи, а также начать всеобъемлющий диалог с сотрудниками. В конце концов, благодаря этому возрастает и активность группы компаний как работодателя.

«Решающее значение имеет оценка и обсуждение результатов на базовом уровне. В данном случае необходимо инициировать множество отдельных процессов изменения прямо на месте». Под базовым уровнем Мюллер подразумевает отдельные команды в подразделениях и сферах деятельности. Для них будет составлено более 100 специфических отчетов о результатах, которые будут предоставлены сотрудникам соответствующим руководителям. Затем руководитель и его команда совместно определят, какие процессы изменения необходимо инициировать, когда и каким образом.

По мнению господина Мюллера, результаты опроса сотрудников показывают, что сотрудники готовы участвовать и в последующих этапах: «К отдельным вопросам с максимальной степенью согласия относился вопрос, хотя ли они участвовать в процессе реализации мероприятий по улучше-

нию после опроса сотрудников». Здесь было получено пиковое значение 4,49. Точно так же многие сотрудники рассматривают сам опрос как хорошую идею (значение: 4,24). Однако для Мюллера «очевидная задача» состоит еще и в том, чтобы на всех уровнях очень серьезно относились к последующему процессу: «Только так реализация как небольших, так и крупных проектов будет успешной».



В каких сферах вы видите необходимость в действиях?

«Мы должны усовершенствовать процесс коммуникации внутри группы. Это очевидная задача, вытекающая из опроса. Кроме того, мы должны понимать, как еще лучше использовать идеи, существующие в умах наших сотрудников. Независимо от этого, еще имеется ряд задач, которые ориентированы на отдельные подразделения и сферы деятельности».

Не могли бы ли Вы сделать прогноз в отношении предстоящих процессов изменения?

«С удовольствием! Я уверен, что мы вместе займемся отдельными проблемами и, несомненно, справимся с ними. Мы выйдем из данного процесса со свежими силами, что выгодно для каждого сотрудника в частности и для группы компаний в целом, равно как и для наших клиентов».



Штефан Эгерт

Господин Эгерт, как Вы оцениваете результаты опроса сотрудников с точки зрения председателя правления?

Штефан Эгерт: «Для начала я очень рад высокому уровню активности сотрудников как в Германии, так и за рубежом. Для меня это однозначный показатель того, что сотрудники серьезно заинтересованы в дальнейшем развитии группы компаний Sievert».

Какие отдельные результаты Вы могли бы выделить?

«Во-первых, это тесная связь сотрудников с их работодателем. Во всех

подразделениях и сферах деятельности, а также на всех производственных площадках за рубежом участники опроса отметили, что они гордятся продукцией и услугами своей организации. Кроме того, они признались в том, что в случае повторного выбора работодателя снова приняли бы решение в пользу группы компаний Sievert. Как раз таки в нынешнее время такие высказывания — тем более анонимные — не являются чем-то само собой разумеющимся».

Итак, это были результаты. Какой из них заслуживает особого внимания с Вашей точки зрения?

«Наряду с тесной связью с работодателем, прежде всего, следует подчеркнуть готовность сотрудников активно участвовать в предстоящих процессах изменения. Это неотъемлемое условие для дальнейшего развития нашей группы компаний. В конце концов, для использования имеющегося потенциала требуются участие, а также опыт и идеи сотрудников».

Конференция руководящих кадров 2014

Обмен опытом и мнениями о развитии бизнеса: на этот раз ежегодная конференция руководящих кадров группы компаний Sievert Baustoffgruppe состоялась 5 декабря в Хану и Штоккштадте.

В первой половине дня в конференц-отеле в Хану были озвучены и обсуждались актуальные вопросы развития предприятия. Важнейшими темами стали оценка опроса сотруд-

ников и необходимые меры для реализации процесса совершенствования. По традиции были отмечены и особые заслуги компаний группы Sievert. На этот раз награды удосто-

илась программа стройматериалов команды quick-mix.

В заключение д-р Саския Нагель прочитала крайне интересный доклад на тему «Самоформирование на всех возрастных этапах — нейробиологические, этические и социальные аспекты».

После обеда автобус доставил участников в Штоккштадт, где они посетили местный завод quick-mix и склады компании Sievert Schuck. Под девизом «Разноцветная, как сама жизнь» фирма quick-mix представила гостям систему покраски ColorSelect. Одним из пунктов программы в Sievert Schuck стали такие темы, как принцип действия и организация работы высокостеллажного склада.



Экхард Берг, управляющий программы стройматериалов quick-mix (в центре), принимает поздравления от Ханса-Вольфа Зиверта, председателя наблюдательного совета Sievert AG (слева), и Штефана Эгерта, председателя правления Sievert AG.

О продаже подразделения «Строительные элементы» в Китае

Осенью этого года процедура продажи контрольного пакета акций китайского совместного предприятия подразделения «Строительные элементы» была с успехом завершена. В будущем Sievert Baustoffgruppe будет лишь миноритарным участником подразделения «Строительные элементы» в г. Хэфэй и округе Шаосин. Одновременно увеличилась доля участия в совместном предприятии quick-mix в Китае. Штефан Эгерт, председатель правления Sievert AG, объясняет причины.

Господин Эгерт, каковы причины принятия такого решения?

Штефан Эгерт: «В 2013 году холдинг Sievert AG приобрел 40% акций компании quick-mix, принадлежавших фирме Dycserhoff. После этого доля участия Sievert AG во всех стратегических бизнес-единицах в Германии составила 100%. При этом нам хотелось бы развиваться во всех подразделениях, в которых мы работаем в том числе и внутри страны. Поэтому подразделения сухих строительных смесей (quick-mix), строительной химии (hahne) и логистики (sh) являются стратегическими

направлениями группы компаний Sievert Baustoffgruppe. В связи с этим мы решили отдать коммерческое управление деятельностью подразделения строительных элементов в китайском Хэфэй».

Кому были проданы доли компании Sievert?

«26% долей участия были проданы компании Waoye Group, действующей на всей территории Китая. Группа Waoye Group, уже много десятилетий успешно работающая в строительной отрасли, в частности, в генподрядном строитель-

стве, в 2011 году стала компаньоном в составе нашего совместного предприятия. В будущем Sievert Baustoffgruppe будет по-прежнему связана партнерскими отношениями с Waoye Group как миноритарный акционер компаний, занимающихся производством строительных элементов в г. Хэфэй и округе Шаосин».

Как отразится эта продажа на деятельности quick-mix на китайском рынке?

«Параллельно с сокращением долей участия в нашем совместном предприятии, занимающемся строительными элементами, мы выкупили доли участия в quick-mix, ранее принадлежавшие Waoye Group, и теперь являемся держателем 80% акций совместного предприятия quick-mix в Китае. Нам кажется, что продукция quick-mix в Китае — это правильный путь для нас, и поэтому мы усилили нашу активность в данном направлении».

Третий завод quick-mix в Польше

Запущено производство пастообразных штукатурок



Новый завод в г. Рава-Мазовецкая.

Наряду со Стшелином и уже существующим заводом в г. Рава-Мазовецкая в сентябре в Рава была введена в эксплуатацию третья производственная площадка в Польше. Здесь изготавливается пастообразная продукция — еще один важный шаг для расширения влияния на польском рынке. Основное направление: многослойные теплоизоляционные системы.

Не прошло и года после принятия решения о строительстве третьего производственного предприятия в Польше, как в сентябре 2014 года с конвейеров автоматической производственной линии сошли первые краски, штукатурки и грунтовки «местного розлива». В долгосрочной перспективе оснащенный ультрасовременным оборудованием завод в г. Рава-Мазовецкая будет ежегодно выпускать 21 000 тонн высококачественной продукции quick-mix. В



первую очередь здесь будут производиться компоненты многослойных теплоизоляционных систем, т. е. той продукции, с помощью которой quick-mix собирается укреплять и отстаивать свою позицию на польском рынке. На следующие годы запланировано расширение производства за счет интерьерных красок и другой жидкой продукции строительной химии. Продукция новой линии в г. Рава-Мазовецкая уже в следующем году попадет в фирмы quick-mix в Чехии и Словакии.

Ханс-Вольф Зиверт, председатель наблюдательного совета Sievert AG (в центре), выступил с речью на польском языке и вместе со Штефаном Эгертом, председателем правления Sievert AG (слева), и Мариушем Гилем, управляющим quick-mix в Польше, дал отмашку для запуска нового завода.



«Польша — очень важный для нас рынок, — заявил член правления Карстен Байер на пресс-конференции

по поводу открытия завода. — На протяжении 17 лет нашего присутствия на польском строительном рынке именно здесь мы реализовали максимальное количество инвестиций среди всех зарубежных рынков, на которых мы работаем. Открытие нового предприятия в г. Рава-Мазовецкая отражает наше стремление к расширению данного ассортимента в Польше и является важным импульсом для дальнейшего динамичного развития компании quick-mix в Польше и в Восточной Европе. Сегмент теплоизоляции, объем которого в Польше составляет около 44 млн м², имеет для нас особое значение. Широкий выбор штукатурок и фасадных красок прекрасно дополняет ассортимент многослойных теплоизоляционных систем и укрепляет нашу позицию на рынке в Польше.»

Мариуш Гиль, управляющий quick-mix в Польше: «Новый завод — это стратегическое капиталовложение с точки зрения повышения нашей производительности. Отечественное производство широкого ассортимента жидкой продукции завершает период многолетнего снабжения польских потребителей данной продукцией с других заводов quick-mix. На практике это означает возможность более быстрого получения данной продукции благодаря более эффективной логистике».





Начало новой эры:
команда технологического центра в
демонстрационном зале здания на
Мюленешвег 3.



Под знаком инноваций

Новый технологический центр quick-mix убедителен во всех отношениях

Чуть позже, чем изначально планировалось, но с явным воодушевлением в ноябре 27 сотрудников переселились в новое здание технологического центра на Мюленешвег 3. Экскурсия демонстрирует, что для научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности здесь созданы все условия, позволяющие отвечать на вызовы рынка выпуском инновационной продукции и систем.

Испытания в отделе научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок так же разнообразны, как и продукция, предлагаемая компанией quick-mix для выполнения строительных работ от пола до потолка. В **строительно-физической лаборатории** помимо классического испытания строительных материалов собственного производства для определения прочности при сжатии и прочности на растяжение при изгибе также регистрируются, например, коэффициенты деформации, абразивный износ или модуль продольной упругости строитель-

ных изделий в соответствии с параметрами национальных и международных стандартов, а также других директив.

В **аналитической лаборатории** специалист по испытанию строительных материалов Аня Хоффманн с помощью мельчайших проб со стройплощадки анализирует, о каком виде и количестве связующего идет речь. Это позволяет выбрать подходящий продукт quick-mix для санации или ремонта объекта. «Здесь используются как давно зарекомендовавший себя метод мокрого химического анализа

и богатство накопленного опыта, так и современные методы анализа, такие, как например, рентгенофлуоресцентный анализ», — рассказывает руководитель лаборатории Уве Кильхорн.

Альтернативное или новое сырье тестируется в просторной лаборатории для исследования строительных растворов. Уве Кильхорн: «Мы постоянно находимся в поиске нового сырья, и каждый новый исходный и готовый продукт должен быть протестирован на предмет его эффективности. Когда наши поставщики



Аналитическая лаборатория (фото сверху):

специалист по испытанию строительных материалов Аня Хоффманн (справа) проверяет строительный материал на предмет соответствия рецептуре (слева: руководитель лаборатории Уве Кильхорн беседует с Аней Хоффманн).

Лаборатория для исследования клеевых систем (фото в центре слева): технолог производства строительных материалов Людвиг Шэфер готовится к испытанию клея для керамической плитки на прочность сцепления при растяжении.

Лаборатория для исследования строительных растворов (фото в центре справа):

Эндрит Имери, ученик (испытание строительных материалов) в процессе определения капиллярного проникновения влаги.

Строительно-физическая лаборатория (фото снизу):

специалист по испытанию строительных материалов Карл Крэмер (слева) проверяет призмы и кубы со всех заводов quick-mix на предмет прочности при сжатии. Специалист по испытанию строительных материалов Кристоф Вэнинг (справа) во время испытания клеевой смеси для тонкошовной кладки на прочность сцепления при сдвиге.



химии: «Наш новый технологический центр — это своего рода лицо компании quick-mix, современного предприятия средних размеров, являющегося разработчиком и производителем строительных материалов. Здесь у нас созданы оптимальные условия для того, чтобы и в будущем разрабатывать продукцию, отвечающую требованиям рынка. Светлое здание создает ощущение гостеприимства и открытости для всего нового — это подчеркивает нашу инновационную культуру и техническую компетентность. Теперь это рабочий участок для 27 сотрудников и двух учеников».

разрабатывают какой-нибудь новый продукт, прежде чем он пройдет испытание в масштабах завода, сначала он проверяется на практических рецептурах».

В лаборатории для исследования клеевых систем создаются факты. Здесь тщательной проверке подвергаются продукты quick-mix, предназначенные для работы с керамической плиткой и напольными покрытиями, а также компоненты и системы многослойной теплоизоляции. Только та продукция, которая

по итогам многочисленных тестов в разных условиях хранения соответствует требованиям, в конце испытания получает от технолога производства строительных материалов Людвиг Шэфера отметку «Проверка пройдена».

В этом же здании находится и офис Ханса-Петера Оснера, который как член правления отвечает за научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки в подразделениях сухих строительных смесей и строительной

Д-р Мартин Каниг, руководитель отдела НИОКР: «Большое преимущество заключается в том, что отдельные лабораторные зоны и экспериментальный цех объединены на одном уровне под одной крышей. Это гарантирует кратчайшие пути и оптимизированные рабочие процессы. Современное лабораторное оборудование и привлекательная офисная мебель оказывают мотивирующее действие на сотрудников во время ежедневной работы».

Мы не сбавля

Компания sht поставила перед собой большие цели на будущее. После того как позиционирование в качестве межотраслевого специалиста по логистике стало приносить первые плоды, следовало бы позаботиться о дальнейшем росте на отечественном и зарубежном рынках. Управляющие Руй Маседо, Ульрих фон Хан и новый член команды Никлас Зиверт рассказывают о дальнейшем пути развития.

Господин Зиверт, начиная с этого года, Вы вошли в состав руководства компании Sievert Handel Transporte. Какими были первые месяцы в новой должности?



Господин Зиверт:

«Меня ожидал очень теплый прием, за что я чрезвычайно благодарен своим коллегам. Чувствуется, что на сегодняшний момент на предприятии царит дух

оптимизма и стремление к прорыву. Мы поставили перед собой амбициозные цели, и мне хотелось бы внести свою лепту на пути к их достижению, например, за счет расширения бизнеса на международном уровне, что наряду с оптимизацией бизнес-процессов входит в круг моих основных задач».

Ключевое слово «прорыв» — где Вы видите компанию Sievert Handel Transporte в среднесрочной перспективе?

Господин Зиверт: «До 2019 года, т. е. до 100-летнего юбилея компании Sievert AG, нам хотелось бы увеличить оборот до 140 миллионов евро. В 2014 году мы

достигли отметки около 100 миллионов евро — осталось сделать совсем чуть-чуть. Но мы следуем намеченному курсу и не сбавляем обороты.»

Господин Маседо: «В основном, наша стратегия роста покоится при этом на двух столпах. Нам хотелось бы ускорить как органический, так и внешний рост, т. е. рост за счет слияний и поглощений. Органический рост должен осуществляться путем увеличения перечня предлагаемых нами услуг. Благодаря постоянному расширению ассортимента услуг мы уже движемся в данном направлении. В то же время выяснилось, что реализация нашей стратегии не может происходить сама по себе — для этого необходимо много работать и постоянно быть на чеку, потому что рынки, а вместе с тем и структура клиентуры очень быстро меняются».

А сверх этого?

Господин фон Хан: «Расширение портфолио клиентов и продукции — и не только с этого момента. Помимо собственно транспортировки из пункта А в пункт Б мы предлагаем нашим клиентам множество дополнительных специальных услуг. Классическим примером в данном случае являются хранение на складе, комплектация и нанесение этикеток для

отправки, как это делается в Лейпциге для одного изготовителя преобразователей постоянного тока в переменный для геосистем.

В целом, наша цель заключается в том, чтобы глубже проникнуть в цепочку создания стоимости клиента и таким образом обеспечить намного более эффективные процессы. Для этого мы опять-таки должны еще больше согласовывать предлагаемый ассортимент с индивидуальными пожеланиями клиентов. Так, на всех производственных площадках мы предлагаем широкий спектр услуг, начиная с простых складских работ и монтажа и заканчивая комплексными дополнительными услугами.



В этой связи мы ускорили расширение перечня услуг по хранению и логистике на всех 17 площадках в Германии. Складские помещения в Штоккштадте и

Лейпциге мы превратили в многопользовательский склад. Также запланировано постоянное пополнение грузового автопарка за счет гибкого транспортного оборудования».

ем обороты

Руководство компании sht объясняет стратегию роста

Вы уже упоминали, что помимо органического роста Вы рассматриваете возможность приобретения других фирм. Когда можно ожидать дальнейших поглощений?

Господин Зиверт: «Пока у меня нет точной информации по данному вопросу. Единственное, что я могу сказать: мы имеем хорошо налаженную сеть и на сегодняшний день ведем переговоры в данном направлении. До юбилейного года мы планируем приобрести то или иное предприятие в сфере транспортировки и логистики. Благодаря этому нам хотелось бы в первую очередь расширить транспортную сеть у нас в стране, чтобы быть ближе к нашим клиентам, а также пополнить ассортимент существующих услуг. В соседних европейских странах нам также хотелось бы усилить свое влияние. Это могут быть как проекты, которые мы реализуем собственными силами, так и проекты, которые осуществляются совместно с партнерами».

Господин Маседо: «Доля нашего собственного капитала составляет около 40 процентов. Следовательно, мы можем реализовывать поглощения независимо от банков. Однако в целом действует следующее правило: покупная цена должна быть адекватной, а предприятие должно нам подходить. В данном случае мы не будем действовать опроретчиво».

Совсем недавно в прошлом году произошло поглощение компании Adolf Schuck Transport + Logistik GmbH. На каком этапе находится процесс интеграции?

Господин фон Хан: «В этом вопросе мы полностью следуем намеченному плану. В целом, интеграция поглощенного предприятия — чрезвычайно сложный проект, который начинается, например, с логотипов, и заканчивается расчетом заработной платы. В конце концов, мы провели стандартизацию в области программного обеспечения. Теперь Schuck использует те же приложения для оперативного управления и телематики, что и оставшаяся часть группы компаний. Однако интеграция — это лишь одна сторона медали. Нам хотелось бы продолжить расширение предприятия в Штоккштадте. За счет переоборудования складского помещения площадью 4 000 квадратных метров в многопользовательский склад нам удалось оптимизировать процессы, объединив схожие складские операции в одной складской зоне. Благодаря синергическим эффектам, достигнутым в результате этого процесса, мы можем использовать персонал и технику более эффективно. Более того, новые услуги позволяют нам приобретать новую клиентуру».

Но ведь не только предприятие в Штоккштадте находится в движении, не так ли?



Господин Маседо: «Это касается любого из наших предприятий! Приоритет отдается стратегическому усовершенствованию всех сфер деятельности».

Наряду с оперативной ежедневной деятельностью в ключевых направлениях — складское хозяйство, планирование, контейнерные и интермодальные перевозки — необходим систематический синхронный рост всей организации. Мы придаем большое значение повышению квалификации наших сотрудников, как в коммерческой, так и в производственной сфере. Мы каждый год инвестируем в новое, универсальное оборудование. Мы расширяем наши предприятия, как это было совсем недавно с нашим центральным офисом в г. Ленгерих. Мы оптимизируем наши процессы, в том числе, с учетом интересов наших клиентов. Мы имеем хорошую репутацию на рынке. На фоне всех процессов реструктуризации и стратегической реконструкции мы не теряем из поля зрения нашу главную цель — зарабатывать деньги».

hahne

То слева, то справа — так каждый жилец мог пройти в свою квартиру даже во время санации.

Согласованность во всем



Красота и герметичность без швов — это и есть системная санация.

Системная санация от компании hahne

Многолетний опыт, исчерпывающее ноу-хау и обширный ассортимент продукции позволяют компании hahne предлагать комплексные системные решения для ремонта и санации. Здесь проверенные временем продукты в полной мере проявляют свои преимущества. Системная санация в Киле демонстрирует, насколько тесно взаимодействуют все компоненты между собой.

Стоптаные, изношенные полы для жителей многоквартирного дома уже чисто визуально вызывают раздражение, а с определенного момента становятся просто неприемлемыми. Серьезной проблемой для домовладельца — как в случае с данным объектом в Киле — становятся вторичные повреждения, связанные с наличием трещин и негерметичных мест. Повреждения полов в крытых галереях настолько пришли в упадок, что на потолках нижних этажей появились повреждения, вызванные избытком влаги. Возникла необходимость в системной и надежной санации.

Такая санация — обычное дело. Сложности возникают в том случае, если, как в данном примере, она должна осуществляться без отселения жильцов. Технология применения компании hahne и на данном объекте убедительно превратила свое ноу-хау в преимущество для клиента. Поврежденные поверхности были шлифованы и укреплены специальной смолой HADALAN® EG145 13E. При этом даже удалось сохранить части старого покрытия на полу и после успешного испытания на прочность сцепления при растяжении обработать составом для усиления сцепления. Таким образом, на многих участках жильцы были избавлены от пыли и шума на протяжении всего рабочего процесса.

В качестве герметизирующего, закрывающего трещины и разъединяющего слоя на подготовленное основание наносилась растекающаяся масса HADALAN® DS61 13P. Главная особенность исполнения: чтобы жильцы могли беспрепятственно подходить к своим квартирам, каждая галерея обрабатывалась в два этапа узкими полосами.

Привлекательный внешний вид и прочность обеспечивают дальнейшие компоненты из системы hahne. Для этого природный камень с использованием светостойкого связующего средства HADALAN® LF68 12P, не содержащего растворителей, наносился на контактный слой из надежного защитного и герметизирующего покрытия HADALAN® PUR Top 32P в сочетании с кварцевым песком.

Результат системной санации заслуживает внимания, гарантирует безопасность и долговечность тела здания на протяжении длительного срока.